



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional en la Dirección General de
Administración y Finanzas de la Sociedad de
Beneficencia de Lima Metropolitana-2015**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN GESTION PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Vanessa Mercedes León Quispe

ASESOR(A):

Dra. Galia Susana Lescano López

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Talento Humano

LIMA– PERÚ

2015

Página del Jurado

Phd. Antonio Lip Licham

Presidente

Dra. Ana Maritza Boy Bareto

Secretaria

Dra. Galia Susana Lescano López

Vocal

Dedicatoria

A Dios por las oportunidades que ha puesto en mi camino.

A mi madre por ser mi apoyo en todo momento.

A Erzell y mi familia por apoyarme con mi hija.

A Jade, mi hija porque es el motor de mi vida.

A Ivette Vargas Vela por ser como una hermana mayor, brindarme su apoyo y confiar en mi persona.

Y todos los que me apoyaron directamente para alcanzar mi meta.

Agradecimientos

Un reconocimiento especial por el apoyo recibido a nuestra formación como magister, a la universidad César Vallejo por brindarnos todas las facilidades necesarias para el enriquecimiento de nuestro conocimiento.

De igual forma a la Dra. Galia Lescano López por los conocimientos impartidos, su dedicación y constante apoyo.

Declaración Jurada

De, Vanessa Mercedes León Quispe, con DNI: 42168606 estudiante del Programa maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Clima Organizacional en la Dirección General de Administración y Finanzas de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana-2015” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 03 de julio del 2015

Vanessa Mercedes León Quispe

DNI: 42168606

Presentación

Señor Presidente.

Se pone a vuestra consideración la tesis titulada “Clima Organizacional en la Dirección General de Administración y Finanzas de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana-2015”, con la finalidad determinar si presente trabajo es detectar el nivel de impacto que tiene el clima organizacional en el grupo de condición laboral en la institución.

La presente investigación constituye una contribución a la sociedad en general, así como también a las autoridades de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana. Esto en virtud a que este programa tiene como finalidad brindar un apoyo al estudio de la Clima organizacional en los trabajadores de la institución en estudio.

Conocer la percepción del personal sobre el actual Clima Organizacional; Identificar aquellos factores organizacionales de mayor incidencia sobre el clima actual; Proponer sugerencias para mejorar los niveles de clima organizacional del personal y disponer de información relevante para mejorar el ambiente laboral.

Con lo cual cumpla con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de magister en Gestión Pública.

Consideramos que éste trabajo dará origen a posteriores estudios.

La autora

Índice

Caratula	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstrac	xii

I. Introducción

1.1	Antecedentes	15
1.2	Fundamentación científica, técnica y humanística	17
1.3	Justificación	31
1.4	Planteamiento del problema	34
1.5	Hipótesis	35
1.5.1	Hipótesis general	35
1.5.2	Hipótesis específicos	35
1.6	Objetivos	36

II. Marco Metodológico

2.1	Variables	38
	Clima Organizacional	38
2.1.1	Definición conceptual	38

2.1.2	Definición operacional	38
2.2	Operacionalización de las variables	38
2.3	Metodología	39
2.4	Tipos de estudio	39
2.5	Diseño	40
2.6	Población, muestra, y muestreo	41
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.8	Método de análisis de datos	46
III. Resultados		
3.1.	Descripción de los resultados	49
3.1.1	Descripción de la variable cultura organizacional	49
3.1.3	Prueba de normalidad	51
3.1.4	De la hipótesis	
	De la hipótesis específica 1	51
	De la hipótesis específica 2	53
	De la hipótesis específica 3	54
	De la hipótesis general	55
V. Discusión		56
Vi. Conclusiones		57
Vii. Recomendaciones		60
Viii. Referencias bibliográficas		62
Anexos		
Anexo 1: Matriz de consistencia		
Anexo 2. Instrumentos de variable 1		
Anexo 3.Base de datos		

Índice de Tablas

Nº		
Tabla 1:	Matriz de operacionalización de variable	32
Tabla 2.	Distribución de población y muestra	37
Tabla 3.	Análisis de ítems de clima organizacional	39
Tabla 4.	Valores alfa de cronbach para el clima organizacional	39
Tabla 5.	Estadísticos descriptivos de la variable clima organizacional	40
Tabla 6.	Baremo de clima organizacional	40
Tabla 7.	Niveles de clima organizacional en personal nombrado	42
Tabla 8.	Resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilks	43
Tabla 9.	Comparaciones con la prueba “U” de Mann- Whitney	44
Tabla 10.	Comparaciones con la prueba “U” en la dimensión potencial	45
Tabla 11.	Comparaciones con la prueba “U” en la dimensión diseño	46
Tabla 12.	Comparaciones con la prueba “U” en la dimensión cultura	47
Tabla 13.	Comparaciones con la prueba “U” en la dimensión clima	48

Índice de Figuras

N°		
Figura1:	Niveles de clima organizacional	42
Figura 2.	Niveles de clima organizacional en personal contratado	43
Figura 3.	Comparaciones en la dimensión potencial humano	45
Figura 4.	Comparaciones en la dimensión diseño	46
Figura 5.	Comparaciones en la dimensión cultura de la organización	47
Figura 6.	Comparaciones en la dimensión personal nombrado	48

Resumen

La presente investigación se planteó la siguiente pregunta: ¿Cómo es el clima organizacional entre personal nombrado y contratado de la dirección general de administración y finanzas de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana? Y tuvo como objetivo general. Comparar el clima organizacional en la dirección general de administración y Finanzas de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana.

Se usó el muestreo no probabilístico, de tipo descriptivo comparativo. La población está constituida por 77 empleados administrativos distribuidos entre 50 nombrados y 27 contratados la Dirección General Administración Financiera de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana.

El estadístico descriptivo comparativo demuestra que existen diferencias significativas en clima organizacional entre personal nombrado y contratado de la de la dirección general de administración y finanzas de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana. Se observa una mayor media en personal contratado (123,57); asimismo, al emplear la prueba “U” de Mann-Whitney, se observa que estas diferencias no son significativas ($p > ,05$), en los puntajes de clima organizacional; es decir, se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis alterna.

Palabras Clave: Clima organizacional.

ABSTRACT

This research posed the following question: How is the organizational climate among staff and contractors appointed by the Directorate General of Administration and Finance of the Charity Society of Lima?. And I had the overall objective. Compare the organizational climate in the general direction of administration and finance Charity Society of Lima.

Non-probability sampling, comparative descriptive was used. The population consists of 77 administrative employees distributed between 50 and 27 hired appointed the General Directorate of Financial Management Benevolent Society of Lima.

The comparative descriptive statistics That shows there are significant Differences in organizational climate Among staff and contractors appointed by the general management of administration and finance of the Charity Society of Lima. Higher average seen in contracted staff (123.57); Also, by using the "U" Mann-Whitney test shows Differences That These are not significant ($p > .05$), in scores of organizational climate; That is, the null hypothesis is accepted, and the alternative hypothesis is rejected

Keywords: quality of life, social program, wellness